

## **PARECER N.º 563/CITE/2022**

**Assunto:** Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro  
Processo n.º 2725-FH/2022

### **I – OBJETO**

**1.1.** A CITE recebeu, em 02.08.2022, via correio eletrónico, da entidade empregadora ..., pedido de emissão de parecer prévio à recusa de prestação de trabalho em regime de horário flexível solicitada pelo trabalhador ..., a exercer as funções profissionais de ... naquela entidade.

**1.2.** Por documento escrito, recebido pela entidade empregadora em 04.07.2022, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível, conforme se transcreve:

*“Exm.<sup>a</sup> Sr.<sup>a</sup> ....- ... do ... de ...,*

*Eu ..., portador do documento de identificação n.º ..., colaborador com n.º mecanográfico..., a exercer funções no ..., com a categoria profissional de ..., venho por este meio solicitar a alteração do meu horário por turnos, para horário flexível compreendido entre as 6h e as 17h. Pedido este ao abrigo do Art.º 56 do Código de trabalho, em virtude de prestar apoio educativo e lúdico aos meus filhos, ambos menores de 12 anos que comigo partilham mesa e habitação, conforme comprova declaração que envio em anexo.*

*Atenciosamente.”*

**1.3.** Em 25.07.2022, via CAR, o empregador remeteu a sua intenção de recusa, cujo conteúdo se transcreve:

*“Assunto: Recusa de pedido de alteração de horário de trabalho.*

*Exma. Senhor,*

Acusamos a receção, no dia 4 de Julho de 2022, da carta dirigida à ..., através da qual solicita um horário fixo organizado entre as 06h00 e as 17h00.

Pese embora a ... considere que o pedido formulado e a ela dirigido não consubstancia um pedido de horário flexível, na aceção e nos termos dos artigos 56.º e 57.º do CT, tramitará o requerimento apresentado tendo em vista a sua apreciação pela CITE.

Em resposta, comunicamos que é intenção da sua entidade empregadora recusar o seu pedido de alteração de horário de trabalho, nomeadamente, com os seguintes fundamentos.

(a) Do conceito de horário flexível e da formulação do pedido

Segundo o n.º 2 do artigo 56.º do CT, o horário flexível é «aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e de termo do período normal de trabalho diário». Não obstante, compete ao empregador elaborar o horário de trabalho, indicando «os períodos de início e de termo do período normal de trabalho diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário (...)» (alínea b), n.º 3, artigo 56º do CT). Ou seja, o trabalhador poderá escolher as horas de início e de termo da sua atividade, mas desde que dentro de uma certa margem de tempo definida pelo empregador. E, ainda, respeitando o intervalo de descanso e os períodos de presença obrigatória definidos pelo empregador [alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 56.º do CT).

V. Exa. indicou que pretende um horário entre as 06h00 e as 17h00, o que corresponde a um pedido de horário fixo. Ora, aquilo que o Código de Trabalho prevê é que cabe ao empregador definir os períodos de presença obrigatória (que se poderão designar por plataformas fixas) e os períodos de início e termo do período normal de trabalho diário. Ou seja, efetivamente o trabalhador poderá escolher as horas de entrada e saída, mas as opções são necessariamente dadas pelo empregador, não existindo qualquer fundamento legal para a imposição de condições.

É precisamente neste sentido que vai a decisão do Tribunal da Relação de..., de 29.01.2020, Proc. 3582/19.0T8LRS.L1-4, perante um pedido de horário e folgas fixas, na qual se refere que «[t]endo sido requerido pela trabalhadora demandada, que tem um horário semanal de 35 horas, um horário flexível, entre as 08h00 e as 16h00 horas de 2.ª a 6.ª feira, sendo o sábado e domingo dias de folga, apenas motivado pela circunstância de o marido também trabalhar por turnos, tal significa que a mesma se colocou fora do âmbito da prestação da atividade aos fins-de-semana e que, sem motivo suficientemente premente, em situação de beneficiária exclusiva - ao contrário do que acontece com os colegas - de um horário fixo, impedindo na prática o empregador de qualquer determinação que vá além da mera gestão do intervalo de descanso (art.º 213 e 56, n.º 4, CT). Isto porque acabaria sempre por entrar e sair às horas que indicou, quaisquer que sejam os imperativos da atividade prosseguida pelo empregador.». E acrescenta, «[n]estas circunstâncias, que ultrapassam a razão de ser do direito, é de concluir que a trabalhadora não indicou um horário flexível, não tendo o empregador qualquer escolha razoável, e que o empregador tem motivo justificativo para recusar o seu pedido.» (sublinhado nosso).

Em igual sentido, veja-se a decisão proferida no âmbito do processo n.º 305/19.7T8PDL pelo Juízo do Trabalho de ..., na qual se refere que «(...) a figura jurídica do horário flexível incide, especificamente, sobre os limites diários, concretamente as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.» E acrescenta, «Ora, mesmo até aceitando, em abstrato, a eventual prática, dentro de um horário flexível, de um horário fixo, o que aqui se nos apresenta, no entendimento do Tribunal, não é um horário flexível. É, sim, uma desvirtuação dos seus

*fundamentos, dos seus pressupostos, em que a trabalhadora, pura e simplesmente, define, unilateralmente, um determinado horário que pretende (Aqui se incluindo os dias de descanso), muito para além da fixação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, e à margem de qualquer parâmetro previamente delineado pela empregadora, em manifesto desrespeito pelo poder de direção da mesma neste âmbito(...).»*

*Neste seguimento, aquilo que V. Exa. faz é inverter e desvirtuar o procedimento de horário flexível, indicando, desde logo, que pretende um horário fixo, retirando ao empregador o direito que tem de estabelecer o horário de trabalho, ainda que não o faça expressamente. Assim, nos termos em que V. Exa. concretiza o seu pedido, o empregador praticamente não teria margem para intervir na elaboração do horário de trabalho, conforme está previsto no n.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho.*

*Já neste sentido teve oportunidade de se pronunciar o Tribunal da Relação de ..., em acórdão proferido a 18.05.2016, onde se decidiu que «Se o trabalhador pretender exercer esse direito, é ainda ao empregador que cabe fixar o horário de trabalho (art.º 56.º n.º 3 corpo), mas deve fazê-lo dentro dos parâmetros fixados pela lei (art.º 56.º n.º 3, alíneas a), b) e c) e n.º 4). Não é o caso dos autos, uma vez que a R. pretende ser ela própria a estabelecer os limites dentro do qual pretende exercer o seu direito; muito menos lhe caberia determinar os dias em que pretende trabalhar - o horário flexível diz respeito aos limites diários.» (sublinhado nosso).*

*Além do mais, a existência de um horário de funcionamento alargado e de um regime de laboração contínua determinam uma dificuldade acrescida na gestão dos tempos de trabalho (se não uma verdadeira impossibilidade), impondo-se a organização de horários diversificados por forma a dar cumprimento às várias imposições legais.*

*Em suma, o seu pedido não foi formulado de acordo com o regime previsto nos artigos 56.º e 57.º do CT, não configurando, por conseguinte, um horário flexível.*

*Sem prescindir,*

*(b) Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ...*

*Com efeito, V. Exa. exerce funções correspondentes à categoria profissional de ..., no ... (doravante designada por «loja»), na secção de ... . A loja está aberta ao público todos os dias entre as 08h00 e as 21h00, mas encontra-se em funcionamento entre as 06h30 e as 21h30.*

*Isto posto:*

- 1. A loja tem um total de 60 trabalhadores, dos quais 38 trabalham a tempo inteiro onde se incluem as chefias e o gerente de loja e 22 a tempo parcial.*
- 2. Na loja existem 45 trabalhadores com filhos no seu agregado familiar.*
- 3. Todos os trabalhadores prestam a sua atividade de acordo com o regime de horários diversificados e da rotatividade dos dias de descanso semanal.*
- 4. Por sua vez, V. Exa. integra a secção do ..., composta por 5 trabalhadores para a qual receberam formação específica.*
- 5. A loja pratica horários diversificados, com folgas rotativas, e cuja organização varia de acordo*

com a secção em causa, estando sempre subordinada a três fases: horário de abertura, intermédio e de fecho.

6. Na secção de ... praticam-se os seguintes horários:

- a. Abertura - 06h30 às 16h30;
- b. Intermédio - 09h00 às 19h00;
- c. Fecho - 11h30 às 21h30.

7. Com efeito, a secção do ... caracteriza-se atendimento mais sobressai e tem de ser feito com a maior qualidade possível.

8. Os períodos com maior afluência de clientes verificam-se essencialmente ao final do dia, durante a semana, e durante todo o fim de semana.

9. Por conta desta afluência, as diferentes secções têm de ser reforçadas por forma a adequar-se à procura verificada nos referidos períodos, sendo que obrigatoriamente tem de existir um trabalhador por turno no talho.

10. Ou seja, um trabalho (no mínimo) por cada turno referido no ponto 6.

Ora,

11. V. Exa. pretende um horário fixo, entre as 06h00 e as 17h00.

12. O horário de abertura, cuja hora de início é às 06h30, é o período de pré-abertura durante o qual é assegurado a reposição, limpeza e organização da secção, tarefas inerentes à segurança alimentar.

13. No horário de fecho, com início às 11h30 comporta a realização das tarefas anteriormente descritas bem como as limpezas de retaguarda.

14. Como é hábito, a loja tentou, por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes.

15. No entanto, e apesar dos esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa.

16. Assim, e em primeiro lugar, sempre se diga que a loja moveu todos os esforços para adaptar os horários praticados à situação de V. Exa.

17. Ora, atribuir-lhe o horário que solicita, significaria um verdadeiro atropelo ao funcionamento de toda a secção e, por consequência, da loja em geral.

18. A fixação do horário como V. Exa. solicita, significa a impossibilidade de assegurar dois horários, sendo, por isso, necessário fixar o horário dos restantes trabalhadores nestes termos.

19. Como alternativa, a loja averiguou a possibilidade de alocar V. Exa. a uma secção diferente.

20. Assim, ponderada uma alteração da secção onde presta a sua atividade, verifica-se a impossibilidade dessa alteração, uma vez que não existe nenhum trabalhador na loja com formação específica de talho que possa substituir V. Exa.

21. *Formação esta destinada especificamente à carreira de ..., tendo V. Exa. frequentado diversas formações teóricas e práticas na escola de formação, no polo de ... .*

22. *Deste modo, as circunstâncias atuais impossibilitam desde logo que a loja consiga gerir esta secção de forma equilibrada.*

23. *Além disso, não existe neste momento na loja um trabalhador que possa assegurar a função de V. Exa.*

24. *Consequentemente, estando em causa o correto funcionamento da loja, a disponibilização dos artigos em loja poderá ser colocada em causa, os clientes ficarão insatisfeitos e, no limite, esta situação poderá conduzir a perda de vendas, isto porque os clientes não estão dispostos a esperar.*

25. *E esta impaciência e insatisfação pode não se circunscrever a esta secção e levar a que os clientes não comprem mais nada da loja, perdendo a confiança e a vontade de lá se deslocarem novamente.*

26. *Por isso, ao admitir-se a concessão do horário solicitado, a secção não teria um quadro suficiente para responder às suas necessidades e essa situação só seria resolvida mediante a contratação de um trabalhador para a sua substituição, ministrando-lhe a formação adequada, o que acarretaria custos adicionais, algo que a loja não pode suportar pois afetaria a sua viabilidade.*

27. *Além disso, a loja não é obrigada a atribuir-lhe um horário que não existe em toda a loja.*

28. *Alias, o próprio entendimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego vai neste sentido: "o entendimento desta Comissão vai no sentido da possibilidade do/a trabalhador/a na elaboração de pedido de trabalho em regime de horário flexível, indicar uma amplitude temporal diária e semanal, desde que enquadrada na amplitude de turnos existentes" (vd. Parecer n.º 703/CITE/2021).*

29. *O que V. Exa. não faz.*

30. *Ademais, no Parecer supra indicado a CITE entende ainda que "a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado com a amplitude de turnos existentes, implica «per si», a desregulação dos mesmos [...] Com efeito, tal facto inviabiliza o pedido formulado pela trabalhadora. tal como requerido".*

31. *Por sua vez, a CITE reafirmou este entendimento no Parecer n.º 331/CITE/2022, no qual considerou, no ponto 2.47, que "resulta igualmente demonstrado que os horários praticados na secção de ... não se enquadram, em nenhum dos turnos, a amplitude solicitada pela trabalhadora, das 09h00 às 18h00, pelo que a existência de um horário de trabalho em regime de horário flexível desenquadrado da amplitude dos turnos ali existentes, implica, de facto, a desregulação dos mesmos, inviabilizando assim o pedido formulado pela trabalhadora".*

32. *Referindo ainda que, em consequência, neste caso em particular, "a atribuição de horário flexível significaria um constrangimento inexigível à entidade empregadora" (cfr. Ponto 2.49 do referido parecer).*

*Em suma,*

33. *Para dar cumprimento às obrigações legais em matéria de organização do tempo de trabalho (limites ao período normal de trabalho e intervalo de descanso) e, concomitantemente, para responder às necessidades de funcionamento da loja, é este o único esquema organizativo possível.*

34. *A atribuição do horário solicitado causaria prejuízo à loja, o que se concretizaria não só em termos de vendas, mas também quanto à sua imagem.*

35. *Adicionalmente, se a..., S.A. lhe atribuir um horário de trabalho que se afaste daqueles praticados na loja, como V. Exa. pretende, isso significará excluí-la do sistema de horários diversificados em vigor na loja. Esse esquema de horários diversificados permite, com as exceções já mencionadas, uma distribuição tendencialmente equilibrada dos vários horários entre trabalhadores do estabelecimento.*

36. *Um tratamento preferencial a V. Exa. iria potenciar um conflito laboral entre os outros trabalhadores e a empresa, conflitos internos na equipa, desmotivação, desarticulação do trabalho em equipa, com todos os prejuízos que daí resultam para a empresa e para o funcionamento da loja, sobretudo para a produtividade e qualidade de serviço desta.*

37. *Em face do exposto, não podemos aceitar o seu pedido de alteração do horário de trabalho.*

*Informamos que, querendo, V. Exa. poderá pronunciar-se no prazo de 5 (cinco) dias a partir da data da receção desta carta. Após o decurso deste prazo sem qualquer declaração de V. Exa., este documento será remetido, por mera cautela, para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem prejuízo de a ... entender que o pedido de V. Exa. não se encontra fundamentado, conforme o exigem os arts. 56.º e 57.º do CT.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

**1.4.** Em 01.08.2022, via CAR, o trabalhador apresentou apreciação àquela intenção de recusa nos seguintes termos:

*“Exma. Senhora,*

*...*

*Acuso a receção da vossa intenção de recusa ao meu pedido de horário flexível, a dia 28 de julho de 2022.*

*Venho por este meio recorrer da decisão por vós tomada, tendo por base os seguintes pontos:*

*1. O pedido a vós endereçado, tem por base o direito que me assiste configurado no artigo 56º e 57º do CT, tendo sido elaborado com base no mesmo.*

2. *Cumpre-me reforçar que o pedido por mim feito é de um horário correspondente a 8h de trabalho, numa amplitude temporal entre as 6h e as 17h, deixando ao vosso total critério a organização da minha jornada de trabalho diária e semanal dentro deste intervalo de tempo.*

3. *Onde consta "Das exigências imperiosas do funcionamento da loja ..." está referido que a loja se encontra em funcionamento das 6h30 às 21.30. Tal não corresponde à realidade visto que existe uma secção, nomeadamente "secção alimentar", que labora a partir das 6h00. Justificando assim a minha disponibilidade para efetuar horário a partir desta hora.*

4. *Nos pontos 14 e 15 é referido que "a loja tentou por todos os meios, promover um acordo com V. Exa. Tendo em vista estabelecer uma solução equilibrada para ambas as partes"; "apesar de todos os esforços envidados, não foi possível alcançar um acordo, vendo-se a loja forçada a dar seguimento à presente intenção de recusa". Perante estas afirmações cumpre-me discordar visto que a primeira e única abordagem da vossa parte, verbalmente, na pessoa da Dr<sup>a</sup> ..., ocorreu dia 26 de julho, sendo que a carta com a intenção de recusa do meu pedido, me foi endereçada dia 25 de julho. Posto isto constata-se que as tentativas da vossa parte com vista a um acordo, só aconteceram após a vossa decisão de recusa ao meu pedido. Sendo a solução apresentada da vossa parte foi:*

- *eu ser transferido para uma loja mais perto da minha área de residência, o que não configura uma solução, pois continuaria a ver-me obrigado a cumprir horários que não se coadunam com as minhas responsabilidades parentais.*

5. *Relativamente ao referido nos pontos 17, 18, 20 e 27, existe na secção do ..., à qual me encontro afeto, um colaborador com o mesmo vínculo laboral que eu, inclusive a mesma categoria profissional, que labora à mais de 12 meses em horário fixo compreendido entre as 6h30 e as 16h30 (salvo raras exceções em que lhe foi solicitado que alterasse o seu horário) e até mesmo a mim, no ano passado, foram atribuídos horários quase exclusivamente no turno da manhã, sem que tenha comprometido o normal funcionamento da secção.*

6. *Em relação ao referido entre os pontos 20 e 26, por diversas vezes, desde que a loja se encontra aberta, ocorreram falhas de colaboradores, independentemente da sua categoria profissional, sem que as mesmas colocassem em causa o normal funcionamento da secção. Sendo nestas situações as tarefas asseguradas pelos colaboradores escalados, uma vez que não existem tarefas de execução exclusiva por qualquer categoria profissional integrante da secção do ... . Especificamente no que respeita ao ponto 26, a única solução sugerida da vossa parte como tentativa de acordo entre ambas as partes, assentaria na minha transferência para uma loja mais perto da minha residência, revelando assim que tal não configura um problema para a empresa.*

*Saliento que este meu pedido é feito no sentido de assegurar as minhas responsabilidades parentais, tais como: assegurar o horário de saída dos meus filhos (2 e 6 anos) dos respetivos equipamentos escolares, acompanhamento pós-escolar, atividades lúdico/educativas, sendo que não disponho de alternativa que assegure estas questões. Bem como e não menos importante, permitir que os meus filhos usufruam de tempo útil comigo, sendo que na grande maioria do tempo não letivo (nomeadamente fins-de-semana), me encontro a trabalhar, em virtude do esquema de folgas rotativas que cumpro.*

*Sendo eu um trabalhador com aproximadamente 9 anos de vínculo convosco pautados por uma postura correta, responsável e empenhada no que respeita às minhas funções, relacionamento com a restante equipa e superiores hierárquicos, mostrando-me sempre disponível para suprir as necessidades do serviço e dos nossos clientes, jamais seria minha intenção inverter ou desvirtuar qualquer procedimento. Uma vez que tal como acima referido a minha intenção é única e exclusivamente prestar aos meus filhos um acompanhamento que lhes tem que ser garantido por direito, com vista ao seu saudável e harmonioso crescimento.*

*Com os melhores cumprimentos.”*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

**2.1.** Nos termos do Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março, artigo 3.º, compete à CITE:

*“(…) d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (...);”*

**2.2.** A Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional determina que devem os Estados-Membros criar medidas “(...) que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional”;

**2.3.** A Diretiva 2019/1158/EU do Conselho, de 20 de junho, que revogou a Diretiva 2010/18/EU do Conselho, de 8 de março de 2010, com efeitos a partir de 11 de julho de 2019, aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, reforçando que as “políticas de conciliação

entre a vida profissional e a vida familiar deverão contribuir para a concretização da igualdade entre homens e mulheres, promover a participação das mulheres no mercado de trabalho, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados entre homens e mulheres e reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações entre homens e mulheres” (Considerando 6);

**2.4.** A Carta Social Europeia Revista, ratificada por Portugal em 21 de setembro de 2001, reconhece como objetivo de política a prosseguir por todos os meios úteis, nos planos nacional e internacional, a realização de condições próprias a assegurar o exercício efetivo de direitos e princípios como o que estabelece que todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares.

**2.5.** A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia. Em conformidade com o parágrafo segundo do n.º 3 do artigo 3.º do Tratado da União Europeia (TUE), a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres é um dos objetivos da União Europeia.

**2.6.** O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) dispõe no seu artigo 8.º que a União, na realização de todas as suas ações, tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, mais dispondo alínea i) do n.º 1 do artigo 153.º que “A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 151.º, a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios: (...) (i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”.

**2.7.** A Recomendação (UE) 2017/761 da Comissão, de 26 de abril de 2017 sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais adotou, no seu ponto 9 (capítulo II), sob a epígrafe “Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada” recomendar que “Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada”.

**2.8.** O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelos líderes da União Europeia no dia 17 de novembro de 2017, em Gotemburgo, é constituído por três capítulos: I – Igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho; II – Condições justas no mercado de trabalho e III – Proteção social e inclusão, e integra 20 princípios fundamentais a prosseguir pela Europa, nomeadamente o da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada.

**2.9.** No Direito interno, o artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) consagra o princípio fundamental da igualdade, princípio estruturante do Estado de Direito democrático, impetrando o tratamento igual do que é igual e o tratamento diferenciado do que é diferente, concretizando-se em dois vetores, designadamente, a proibição do arbítrio legislativo e a proibição da discriminação.

**2.10.** O n.º 1 do artigo 68.º, da Constituição da República Portuguesa (CRP), estabelece que “Os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.”, e o n.º 2, do mesmo dispositivo legal, dispõe que “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.”.

**2.11.** No âmbito da atividade laboral, o artigo 59.º da CRP estabelece:

“(…) 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (…)”.

**2.12.** Na subsecção IV, do capítulo I, do título II, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, é tratada a matéria dedicada à parentalidade, e sob a epígrafe “horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares”, prevê o artigo 56.º daquele diploma legal, que o trabalhador, com filho menor de 12 (doze) anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, entendendo-se que este horário é aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

**2.13.** O/A trabalhador/a que pretenda exercer o direito estabelecido no citado artigo 56.º, designadamente trabalhar em regime de horário flexível, deverá solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando qual o horário pretendido, bem como indicar o prazo previsto, dentro do limite aplicável, e declarar que o menor vive com ele/a em comunhão de mesa e habitação – cfr. artigo 57.º, do Código do Trabalho (CT).

**2.14.** Uma vez solicitada autorização de trabalho em regime de horário flexível, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em uma de duas situações, quando alegue e demonstre, de forma objetiva e concreta, a existência de exigências imperiosas do funcionamento da empresa que obstem à recusa, ou a impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a se este/a for indispensável, nos termos do disposto no n.º 2, do mencionado artigo 57.º.

**2.15.** Dispõe o n.º 3 daquele preceito legal, que o empregador tem de comunicar a sua decisão, por escrito, ao/à trabalhador/a, no prazo de 20 (vinte) dias, contados a partir da receção do pedido. No caso de não observância pelo empregador do prazo indicado, considera-se aceite o pedido do/a trabalhador/a, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho.

**2.16.** Quando o empregador pretenda recusar o pedido, é obrigatório o envio do processo à CITE, para emissão de parecer prévio, nos 5 (cinco) dias subsequentes ao fim do prazo estabelecido para apreciação pelo/a trabalhador/a da intenção de recusa, implicando a sua falta a aceitação do pedido, nos termos da alínea c) do n.º 8 do artigo 57.º, do Código do Trabalho.

**2.17.** Nos termos do n.º 3 do mesmo artigo, caso o parecer desta Comissão seja desfavorável, a entidade empregadora só poderá recusar o pedido do trabalhador/a após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

**2.18.** Regressando ao conceito de horário flexível, previsto no artigo 56.º, n.º 2 do Código do Trabalho, já citado, note-se que o n.º 3 do mesmo artigo esclarece que “O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.

**2.19.** Neste regime de trabalho, o/a trabalhador/a poderá efetuar até 6 (seis) horas consecutivas de trabalho e até 10 (dez) horas de trabalho em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

**2.20.** O horário flexível surge como resposta à necessidade de pais trabalhadores e mães trabalhadoras prestarem apoio às suas crianças, acudindo às necessidades destas enquanto suas dependentes e, simultaneamente, continuarem a cumprir com as suas obrigações laborais, pelo que o direito plasmado no artigo 56.º do CT é o resultado do reconhecimento pela lei laboral de valores humanos básicos relacionados com a parentalidade e que aqui encontram tutela especial.

### **III – O caso em análise**

**3.1.** O trabalhador requerente, pai de dois menores com 2 e 6 anos de idade, vem solicitar a prática de um horário flexível compreendido na amplitude 06h00 – 17h00.

**3.2.** Argumenta a entidade empregadora, por um lado, que tal pretensão configura um pedido de horário fixo e não flexível, na aceção e nos termos do art.º 56º, do Código do Trabalho.

Recorde-se que a jurisprudência não é unânime quando a esta questão.

Em entendimento oposto àquele defendido pela entidade empregadora, cumpre referir o Ac. STJ nº3582/19.0T8LSB.L1.S1, de 28-10-2020, relator José Feteira<sup>1</sup>, onde se entendeu que a *“indicação de horário feita pela Ré ao Autor nos referidos termos, com fundamento no mencionado preceito legal e tendo em consideração a circunstância que lhe estava na base*

---

<sup>1</sup> Disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/b1bcd6d466cf4b3e802586410046bf9f?OpenDocument>

*(existência de uma filha menor, com 18 meses de idade e a necessitar de cuidados parentais), não pode, a nosso ver, deixar de ser entendida como uma escolha de horas de entrada e de saída do período normal de trabalho diário e de dias de folgas que a Ré, no limite, digamos assim, se predispõe a cumprir, de forma que o Autor possa, no âmbito dos seus poderes de direção, estabelecer, dentro dos indicados parâmetros e com respeito pelo estabelecido no n.º 3 do art.º 56º do CT, um horário de trabalho flexível a ser observado pela Ré (...)*”.

No mesmo sentido entendeu o Ac. TRE, proc. 3824/18.9T8STB.E1, 11-07-2019, relator Paula do Paço<sup>2</sup>, no sentido em que “*a formulação de tal pedido continua a deixar a determinação do concreto horário de trabalho a cumprir, na esfera do empregador. E o específico horário requerido permite observar os limites consagrados nos n.ºs 3 e 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho. Apesar do horário solicitado ter horas fixas de início e termo do período diário de trabalho e abranger os dias de folga, o mesmo não deixa de ser um horário de trabalho flexível de acordo com a definição legal, pois trata-se de um horário que visa adequar os tempos laborais às exigências familiares da trabalhadora, em função do seu filho menor de 5 anos. E esta é a essência da definição de horário flexível.*”

Também o Ac. TRP, proc. 2731/20.0T8MAI.P1, 15.11.2021, relator António Luís Carvalhão<sup>3</sup>, refere que “*Ora, perante este quadro legislativo, verifica-se que, com o mesmo, se procura proporcionar a existência de uma equilibrada conjugação entre aspetos essenciais na vivência do trabalhador por conta de outrem, em particular no que concerne à vertente da maternidade ou da paternidade enquanto valores sociais de relevo, de forma que, na organização do trabalho, o acesso à flexibilidade de horário facilite aos trabalhadores/progenitores a conjugação das suas responsabilidades profissionais com as suas responsabilidades parentais, a sua vida familiar. Na verdade, sem se pôr em causa que, no âmbito dos poderes de direção de que goza, compete ao empregador determinar o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, com respeito pelos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável ao estabelecimento ou empresa onde estes devam prestar a sua atividade laboral, o certo é que, na determinação do horário de trabalho, o empregador deve facilitar ao trabalhador a conciliação da sua atividade profissional com a sua*

---

<sup>2</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/31767ab3e6c84999802584730036bbc0?OpenDocument>

<sup>3</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/5e5a0835965dd2c4802587d700448106?OpenDocument>

*vida familiar, de forma que esta, sob o ponto de vista parental, seja tão normal quanto possível.” E continua, referindo: “É, pois, no âmbito deste dever mais geral, digamos assim, que surge o dever que recai sobre o empregador, de concessão de um horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares que, por escrito, lhe solicite a possibilidade de trabalhar nesse regime de horário de trabalho, designadamente porque tenha filho(s) menor(es) de 12 anos que com ele viva(m) em comunhão de mesa e habitação, podendo, em tais circunstâncias, o trabalhador escolher, dentro de certos limites – desde logo, levando em consideração o período de funcionamento da empresa e horários nela praticados –, as horas de entrada e de saída do trabalho de forma a cumprir o período normal de trabalho a que contratualmente se obrigara com a sua entidade empregadora. (...)”.*

**3.3.** Ora, o trabalhador solicitou a prestação de trabalho em regime de horário flexível na amplitude 06h00 – 17h00, abrangendo assim um período diário de laboração de 11 horas dentro do qual compete à entidade empregadora, no âmbito do seu poder de direção, elaborar o concreto horário de trabalho a observar por aquele, nos termos do art.º 56º, nº3, do Código do Trabalho, tendo ainda em conta que o trabalhador pode, conforme dispõe o nº4 da mesma norma e em derrogação às regras gerais de elaboração do horário de trabalho, prestar até 6 horas de trabalho consecutivas e até 10 horas de trabalho em cada dia.

**3.4.** Alega a entidade empregadora, por outro lado, que a fixação do horário pretendido pelo trabalhador significaria a impossibilidade de assegurar dois dos horários praticados na secção de talho, à qual o requerente se encontra afeto, sendo necessário fixar o horário dos restantes trabalhadores igualmente afetos àquela secção, sendo que a entidade empregadora não é obrigada a atribuir um horário que não existe em toda a loja.

**3.5.** Ora, efetivamente e conforme refere a entidade empregadora, tem sido doutrina pacífica desta Comissão considerar enquadrável no artigo 56º do Código do Trabalho a indicação, pelo/a requerente, de um horário flexível a ser fixado dentro de uma amplitude temporal diária e semanal apontada como a mais favorável à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, por tal circunstância não desvirtuar a natureza do horário flexível, se essa indicação respeitar o seu período normal de trabalho diário e desde que essa amplitude indicada pelo/a trabalhador/a seja enquadrável na amplitude dos turnos que lhe podem ser atribuídos.

Atente-se, assim, nos turnos praticados na secção de talho, conforme indicados pela entidade empregadora e não contraditados pelo trabalhador: 06h30 – 16h30, 09h00 – 19h00 e 11h30 – 21h30.

**3.6.** Verifica-se deste modo, e contrariamente ao alegado pela entidade empregadora, a existência de um turno (06h30 – 16h30) perfeitamente enquadrável na amplitude horária solicitada pelo trabalhador (06h00 – 17h00) e ao qual o mesmo pode ser alocado sem comprometer a organização dos tempos de trabalho na secção em causa, o que, de resto, a própria entidade empregadora não só reconhece como sendo possível, como inclusive se encontra atualmente um outro trabalhador alocado de forma praticamente fixa àquele horário, conforme refere o requerente em sede de apreciação. Não se pode dar por verificado, por conseguinte, o necessário nexo causal entre a concessão do horário flexível ao trabalhador e a impossibilidade de assegurar dois dos horários praticados na secção, ou sequer a necessidade de contratação de outro trabalhador.

**3.7.** Note-se que a alteração dos horários de trabalho a praticar pelos restantes trabalhadores não constitui fundamento atendível para recusar o pedido de horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares. Conforme referido pelo Ac. TRP, proc. nº 9430/18.0T8VNG.P1, de 18.05.2020, relator Teresa Sá Lopes<sup>4</sup>, *“O artigo 57º do Código do Trabalho, ao regulamentar o exercício do direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, prevê no seu nº2 que o empregador apenas se lhe pode opor invocando exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa ou serviço ou a impossibilidade de substituir o trabalhador se este foi indispensável. Tais exigências imperiosas não se exprimem na maior ou menor dificuldade de organização da atividade da empresa ou no maior ou menor encargo para o empregador perante a necessária gestão do respetivo quadro de pessoal.”*, razão pela qual não podem proceder os argumentos invocados pela entidade empregadora para a recusa do pedido do trabalhador.

---

<sup>4</sup> Disponível em

<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/28e80c50f267970c802585a4003104ac?OpenDocument>

## **IV – CONCLUSÃO**

Face ao exposto:

**4.1.** A CITE emite parecer desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora ..., relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível apresentado pelo trabalhador com responsabilidades familiares ....

**4.2.** O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições que favoreçam a conciliação trabalho/família, e, na elaboração dos horários de trabalho, facilitar-lhe essa mesma conciliação, nos termos dos artigos 127.º/3, 212.º/2/b) e 221.º/2 do Código do Trabalho, em conformidade com o correspondente princípio consagrado no artigo 59.º/1/b) da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE EM 31 DE AGOSTO DE 2022, COM O VOTO CONTRA DO REPRESENTANTE DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP), CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL (CIP) E CONFEDERAÇÃO DO TURISMO PORTUGUÊS (CTP), CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE QUÓRUM CONFORME LISTA DE PRESENÇAS ANEXA À MESMA ATA.**